



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur
l'unité :

Centre européen de recherche en économie
financière et gestion des entreprises
CEREFIGE

sous tutelle des

établissements et organismes :

Université de Lorraine



Novembre 2011



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glaudes



Unité

Nom de l'unité :	Centre européen de recherche en économie financière et gestion des entreprises
Acronyme de l'unité :	CEREFIGE
Label demandé :	Equipe d'accueil
N° actuel :	3942
Nom du directeur (2009-2012) :	M. Patrice LAROCHE
Nom du porteur de projet (2013-2017) :	

Membres du comité d'experts

Présidente :	M ^{me} Elyette ROUX, Aix Marseille
Experts :	M. Samuel MERCIER, Dijon
	M. Pascal PHILIPPART, Lille
	M ^{me} Christine POCHET, Paris
	M. Gilles ROEHRICH, Grenoble (représentant du CNU)

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Jean-Bernard CHATELAIN

Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. Mathieu PETRISSANS, Université de Nancy 2

M. Philippe BURG, Université Paul Verlaine Metz



Rapport

1 • Introduction

Date et déroulement de la visite :

La visite s'est déroulée le vendredi 25 novembre 2011, dans les locaux du CEREFIGE, du Pôle Lorrain de Gestion à Nancy. De 9h à 9h15, le comité d'experts est accueilli par le directeur et visite les locaux (bureaux permanents et doctorants), puis se réunit à huis clos jusqu'à 9h30 (avec les observateurs), pour régler des questions sur l'organisation de la journée.

Entre 9h30 et 10h15, se déroule la présentation du bilan de l'unité avec le directeur du CEREFIGE et les membres du bureau (10 minutes de présentation, diapositives imprimées pour chaque membre du comité, points suivant l'ordre du modèle de rapport d'unité AERES 2012, 35 minutes de questions) : faits et résultats les plus significatifs, gouvernance, points forts et points faibles du bilan.

De 10h15 à 11h, après une brève pause, a lieu la présentation du projet avec le porteur du projet et les directeurs d'équipes thématiques (10 minutes de présentation, diapositives imprimées pour chaque membre du comité, 35 minutes de questions) : réorientations éventuelles, projet, gouvernance, points forts, points faibles, opportunités et risques.

Le comité d'experts rencontre ensuite (11h-11h45) les seuls chercheurs de l'unité (discussions sur les travaux et projets de recherche, gouvernance), puis les seuls personnels administratifs (11h45-12h00), et enfin (12h00-12h30) les seuls représentants des tutelles : université Nancy 2 et université de Metz (Vice-présidents du conseil scientifique).

Le déjeuner (plateaux repas) est pris de 12h30 à 14h avec le directeur de l'unité (bilan et projet), les membres du bureau et les représentants des tutelles.

Ensuite, le comité d'experts rencontre les seuls doctorants (14h00-14h30).

Enfin, entre 14h30 et 16h30, le comité se réunit à huis clos (sans les représentants des tutelles) et prépare la rédaction du rapport, avant de se séparer à 16h30.

Historique et localisation géographique de l'unité et description synthétique de son domaine et de ses activités :

Le Centre Européen de Recherche en Economie Financière et Gestion des Entreprises (CEREFIGE), créé en 2005, est une unité de recherche en sciences de gestion qui bénéficie désormais d'une taille critique. L'équipe de recherche (EA 3942) accueille les enseignants-chercheurs en sciences de gestion des universités lorraines, de l'école de commerce ICN-*Business School* et d'autres universités en France et à l'étranger. Intégré au pôle scientifique « Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion » (SJPEG), le CEREFIGE est constitué de 67 enseignants-chercheurs titulaires, dont 22 habilités à diriger des recherches.

Il est structuré autour de 4 équipes : « Stratégie-Organisation-Ressources Humaines » (SORH), « Marketing » (MKT), « Finance, Comptabilité, Contrôle » (FCC) et « Entrepreneuriat, Manager et Innovation » (EMI). Le périmètre et les thématiques de l'équipe EMI ont été redéfinis à la suite de la précédente évaluation (2008) pour la rendre plus visible.

Chaque équipe rassemble des chercheurs et des doctorants qui travaillent sur des thématiques regroupées dans des axes transversaux conjoints à ceux de l'ICN *Business School* avec qui le CEREFIGE a signé une convention-cadre de collaboration dans le domaine de la recherche en 2010. Ce partenariat a permis une augmentation substantielle du nombre de chercheurs, tout comme des moyens alloués à l'unité.

Le CEREFIGE dispose de locaux dans deux sites : l'un à Nancy, l'autre à Metz ; il s'appuie sur des organes de gouvernance (bureau et conseil de laboratoire) qui permettent de piloter et de mettre en œuvre la politique scientifique du laboratoire.



Equipe de Direction :

M. Patrice LAROCHE (directeur de l'unité) et M. Pascal DAMEL (directeur adjoint)

Effectifs de l'unité :

Effectifs	Nombre au 30/06/2011	Nombre au 01/01/2013	2013-2017 Nombre de produisants du projet **
N1 : Enseignants-chercheurs	55	55	33
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
N3 : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	12	11	7
N4 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	3 (2,5 ETP)	3 (2,5 ETP)	
N5 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	1		
N6 : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0		
N7 : Doctorants	46		
N8 : Thèses soutenues	35		
N9 : Nombre d'HDR soutenues	6		
N10 : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	22	22	
TOTAL N1 à N7	117	69	40

* Si différent, indiquer entre parenthèses les ETP correspondants.

** Nombre de producteurs de la période [1^{er} janvier 2007-30 juin 2011] et qui seront présents en 2013-2017.

Définition et téléchargement des critères :

<http://www.aeres-evaluation.fr/Evaluation/Evaluation-des-unites-de-recherche/Principes-d-evaluation>.



2 • Appréciation sur l'unité

Avis global sur l'unité :

L'avis concernant le CEREFIGE est globalement positif, et les membres du comité d'experts sont unanimes quant à la dynamique ascendante dont fait désormais preuve l'unité.

La direction du CEREFIGE a mis en œuvre de façon intelligente les recommandations du précédent comité d'experts de l'AERES (2008). Bien ancré dans son environnement économique local, il bénéficie du soutien certain de ses autorités de tutelle, qui en favorisent le développement. Le partenariat avec l'ICN *Business School* de Nancy, ainsi qu'un bon réseau de professeurs étrangers invités ont stimulé les publications internationales de façon notable et substantiellement augmenté le nombre de producteurs. L'adhésion et l'implication des enseignants-chercheurs et des doctorants à la politique du CEREFIGE sont particulièrement marquées. La cohésion des équipes est forte et la gouvernance, très dynamique, est particulièrement respectée.

Points forts et opportunités :

Le comité d'experts relève la dynamique de recherche et de publications positive.

Il existe une synergie due au partenariat avec l'ICN, accélérateur de moyens pour le CEREFIGE, qui a l'occasion d'être l'unité de référence au sein de la nouvelle université.

Le CEREFIGE est une unité où la communication est bonne et qui a une forte cohésion.

L'unité bénéficie d'un bon potentiel de jeunes enseignants-chercheurs et d'une gouvernance efficace, avec de bonnes capacités de stimulation de la recherche et de publication des équipes.

Points à améliorer et risques :

La production scientifique du CEREFIGE gagnerait à être augmentée dans les revues internationales classées de rang supérieur, et à être plus équilibrée entre les différentes équipes.

L'articulation du doctorat avec les master recherche 2 devrait être améliorée en renforçant la formation, de façon à attirer davantage d'étudiants, et de meilleur niveau, afin de dépasser un recrutement trop local.

Le nombre d'HDR mériterait d'être augmenté.

L'unité gagnerait également à avoir pour objectif de se concentrer sur des contrats de recherche au niveau international, et de type ANR.

Recommandations :

Le CEREFIGE devrait poursuivre les efforts de valorisation et de rationalisation des recherches afin de gagner en visibilité, dès lors que les potentiels existent.



3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Le comité d'experts effectue l'essentiel de son analyse ci-après, équipe par équipe, compte tenu des spécificités de chacune d'elles.

De manière globale, la production scientifique du CERFIGE est inégale suivant les équipes, parfois en quantité, mais le plus souvent en qualité : la dynamique impulsée dans certaines équipes et l'effort pour publier dans des revues de meilleur rang qui a été fourni durant ce contrat doivent être encore accentués. Dès lors, la visibilité scientifique de l'unité est elle aussi, très variable, et elle repose trop souvent sur un petit groupe de chercheurs plus actifs ou mieux reconnus à l'échelle nationale ou internationale.

Appréciation sur l'intégration de l'unité dans son environnement :

Des analyses mentionnées plus haut, et détaillées par équipe, plus bas, il ressort une très bonne intégration de l'unité dans son environnement socio-économique local et, pour certaines équipes (SOHR, EMI, Marketing), au niveau national et international.

L'unité de recherche bénéficie d'un fort soutien de ses autorités de tutelles, qui favorise son développement.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'unité de recherche :

L'unité a su développer un réseau de professeurs étrangers invités qui la rend plus visible et lui permet de valoriser les recherches et les publications au niveau international.

Elle attire également un flux de jeunes maîtres de conférences et est devenue attractive en termes de recrutement.

Appréciation sur la gouvernance et la vie de l'unité :

Sa gouvernance est un point fort du CERFIGE. L'équipe de direction anime de façon efficace et stimulante les différentes équipes. Elle a fait de l'unité un point de ralliement pour des enseignants-chercheurs localisés dans différents sites. Elle a su créer une dynamique de recherche fédératrice et insuffler une forte cohésion et un réel sentiment d'appartenance. Elle développe une politique de communication interne et externe particulièrement active.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

La stratégie de recentrage et d'approfondissement de thématiques d'actualité (par exemple l'entrepreneuriat pour l'équipe EMI), tout comme un meilleur ciblage des publications au niveau international pour le CERFIGE, correspond bien aux enjeux actuels.

Le renforcement et la structuration des programmes de professeurs visitants en relation avec l'ICN est également pertinent. L'encouragement des maîtres de conférences à passer leur HDR, permettra de renforcer l'encadrement doctoral.

Il conviendrait toutefois de mieux identifier les compétences distinctives de l'unité car certaines expertises méthodologiques, pourtant identifiées (analyses textuelles, analyses des réseaux sociaux, modèles d'équations structurelles par exemple), sont plus associées à d'autres laboratoires qu'au CERFIGE.

Appréciation sur l'implication de l'unité dans la formation :

L'unité est bien impliquée dans les formations à différents niveaux.

En revanche, il conviendrait de veiller à une meilleure articulation entre les thématiques de recherche des équipes et les programmes d'enseignement (par exemple le marketing), et à un renforcement méthodologique au niveau du master recherche et du doctorat.



4 • Analyse équipe par équipe

Équipe 1 : Stratégie Organisation Ressources Humaines (SORH)

Nom du responsable : M. Florent NOEL

Effectifs

Effectifs	Nombre au 30/06/2011	Nombre au 01/01/2013	2013-2017 Nombre de produisants du projet **
N1 : Enseignants-chercheurs	18	18	13
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
N3 : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	5	5	4
N4 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0	0	
N5 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0		
N6 : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0		
N7 : Doctorants	10		
N8 : Thèses soutenues	7		
N9 : Nombre d'HDR soutenues	1		
N10 : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	7	7	
TOTAL N1 à N7	33	23	17

* Si différent, indiquer entre parenthèses les ETP correspondants.

** Nombre de producteurs de la période [1^{er} janvier 2007-30 juin 2011] et qui seront présents en 2013-2017.

Définition et téléchargement des critères :

<http://www.aeres-evaluation.fr/Evaluation/Evaluation-des-unites-de-recherche/Principes-d-evaluation>.



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

L'équipe SORH est bien placée et mène des recherches sur des thèmes porteurs (mutations organisationnelles, relations professionnelles, comportement organisationnel) avec une visibilité nationale (voire internationale).

Les publications sont soutenues et de bonne qualité. L'équipe organise très régulièrement des rencontres autour de présentations d'articles ou de conférences. Le comité d'experts apprécie la croissance du nombre de publications au cours du quadriennal précédent et la participation significative des membres de l'équipe à la production d'ouvrages (ou de chapitres d'ouvrages). C'est un élément important de la diffusion de connaissances dans les champs de la GRH et de la stratégie au sein des sciences de gestion. Le nombre de producteurs est satisfaisant et a nettement augmenté au cours du dernier quadriennal. Bien évidemment, il serait souhaitable que les années à venir permettent une amélioration du nombre d'articles dans les revues à comité de lecture répertoriées au niveau national et international et que le nombre de producteurs soit encore supérieur.

Appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement :

Il y a un environnement très favorable pour la recherche avec une bonne imbrication dans l'environnement socio-économique régional. Par ailleurs, la présence de jeunes maîtres de conférences permet d'envisager une capacité forte pour rechercher des partenariats futurs. L'insertion des chercheurs dans les réseaux de recherche (nationaux et internationaux) est bonne.

L'équipe est donc en mesure de se mobiliser pour obtenir des financements sur contrats. Il serait intéressant pour elle de développer à l'avenir l'obtention de contrats nationaux et internationaux.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe de recherche :

Le rayonnement local, voire national, est important (notamment sur quelques thématiques précises). L'équipe a su intégrer des professeurs recrutés au concours de l'agrégation des universités en sciences de gestion, ainsi que des maîtres de conférences de haut niveau. La moyenne d'âge des professeurs est inférieure à 40 ans, ce qui laisse augurer une amélioration notable de leur rayonnement au fur et à mesure de l'évolution de leur carrière. Il existe donc un bon potentiel pour l'avenir. L'équipe a su créer une dynamique propice pour saisir les opportunités futures. Par ailleurs, l'équipe organise la prochaine édition du colloque de l'AGRH (automne 2012), ce qui permettra de renforcer sa visibilité dans la communauté des chercheurs en GRH.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet s'inscrit dans le prolongement du contrat précédent, ce qui semble fort logique. A noter la capacité de l'équipe (du fait de sa dimension transversale) à s'inscrire dans des projets thématiques globaux du CEREFIGE. Cela peut permettre le renouvellement progressif de certains thèmes ou en tout cas leur diversification. L'équipe semble également pouvoir bénéficier de la dynamique actuelle liée au projet de constitution de l'Université de Lorraine.

Conclusion :

L'équipe SORH est solide et présente de bonnes garanties de développement lors du prochain contrat.

La constitution de l'université de Lorraine, la qualité des relations avec les institutions locales (et notamment l'ICN), l'évolution des thèmes abordés, la présence de chercheurs prometteurs sont autant de points forts.

Bien sûr, il serait souhaitable que le niveau des publications puisse s'élever encore, que les membres de l'équipe puissent atteindre une envergure internationale et que les thèmes d'excellence soient plus diversifiés. Par ailleurs, le nombre de doctorants demeure modeste et l'attractivité de l'équipe au niveau national peut encore s'améliorer. Il ne faut, cependant, pas oublier le contexte actuel lié aux spécificités des sciences de gestion à l'université. Le partenariat avec l'ICN peut à cet égard développer l'attractivité de l'équipe. Les risques tiennent, bien entendu, à la lourdeur croissante des responsabilités administratives et pédagogiques qui pèsent sur les membres de l'équipe.

En guise de recommandation, il convient d'encourager l'équipe à poursuivre sa politique dynamique et incitative plaçant la recherche au carrefour des différentes institutions de formation en management régionales.



Équipe 2 : Marketing

Nom du responsable : M. Björn WALLISER

Effectifs

Effectifs	Nombre au 30/06/2011	Nombre au 01/01/2013	2013-2017 Nombre de produisants du projet **
N1 : Enseignants-chercheurs	6	8	7
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
N3 : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	3	3	2
N4 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0	0	
N5 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0		
N6 : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0		
N7 : Doctorants	1		
N8 : Thèses soutenues	6		
N9 : Nombre d'HDR soutenues	3		
N10 : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3	
TOTAL N1 à N7	10	11	9

* Si différent, indiquer entre parenthèses les ETP correspondants.

** Nombre de producteurs de la période [1^{er} janvier 2007-30 juin 2011] et qui seront présents en 2013-2017.

Définition et téléchargement des critères :

<http://www.aeres-evaluation.fr/Evaluation/Evaluation-des-unites-de-recherche/Principes-d-evaluation>.



• Appréciations détaillées

Avec 9 enseignants chercheurs, l'équipe « Marketing » est la plus petite du CEREFIGE. Il est cependant nécessaire de noter qu'elle a perdu 3 membres (2 professeurs partis à la retraite et un maître de conférences) durant l'année 2010, sachant que 3 nouveaux enseignants-chercheurs, non présentés dans le bilan, ont rejoint l'équipe en septembre 2011.

Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Le flux d'articles publiés paraît important, mais si on considère les articles co-signés par des membres de l'équipe, il l'est tout de même un peu moins.

Trois thèmes de recherche sont abordés :

1. la communication (au sens large) représente le sujet principal de recherche de l'équipe, avec un élargissement du champ à partir du parrainage, notamment vers la publicité et la web-communication ;
2. le droit dans le marketing représente un flux important d'articles ; ce sujet est encore fragile car il ne concerne qu'une seule personne ;
3. le commerce international semble un axe de recherche naissant pour l'équipe.

Pour l'instant, l'essentiel des publications concerne des revues de niveau peu élevé, même si ces publications ont une forte dimension internationale. Ce constat est confirmé par les scores d'impact des chercheurs de l'équipe. Cette dernière est en train de développer une réelle maîtrise de la recherche en communication. Il conviendrait que cette spécialité soit mieux reconnue, par le biais de publications de niveau élevé.

Appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement :

Le rapport ne mentionne qu'un contrat de recherche en relation avec des entreprises et des collectivités locales. L'examen des fiches individuelles ne fait pas apparaître une tendance forte à des recherches en relation avec le tissu économique local.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe de recherche :

Malgré sa petite taille, cette équipe développe une attractivité significative. Des enseignants-chercheurs étrangers très renommés ont effectué des séjours d'un mois au CEREFIGE. Des enseignants-chercheurs ont eux-mêmes été invités par des universités étrangères prestigieuses. De plus, l'équipe organise tous les deux ans les journées internationales sur la communication en marketing.

Par ailleurs, certains éléments de l'équipe sont lecteurs de revues et membres de l'AFM (Association Française de Marketing), ce qui démontre leur implication dans le fonctionnement académique de leur discipline.

Cette attractivité devrait tout de même augmenter afin d'attirer plus de chercheurs en général, et de doctorants en particulier.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet scientifique présenté consiste à poursuivre les recherches dans les axes existants, en les structurant autour de deux thématiques : « communication des organisations » et « consommation, déviance et droit ».

Ce projet présente deux points forts :

- il s'appuie sur des compétences réelles de l'équipe, compétences, il convient de le noter, développées par des enseignants-chercheurs qui ont fait leur thèse dans l'unité ;
- il est original (par l'angle d'analyse) et porteur d'un bel avenir (par l'actualité des sujets).



Conclusion :

A première vue, cette équipe peut sembler handicapée par sa petite taille et son niveau de production scientifique correct, sans plus. Mais elle est sur le point de récolter ce qui a été semé ces dernières années. En effet, l'équipe est jeune et vient d'intégrer de nouveaux membres. Elle bénéficie d'une réelle reconnaissance sur son premier axe « Communication des organisations » et développe un savoir original et prometteur sur le second « Consommation, déviance et droit ». Elle est sur une trajectoire ascendante.

L'accent devrait être mis sur l'augmentation du niveau des revues visées et sur le développement de relations plus approfondies avec l'environnement socio-économique du CERFIGE.



Équipe 3 : Entrepreneuriat, Manager, Innovation (EMI)

Nom du responsable : M. Mohamed BAYAD

Effectifs

Effectifs	Nombre au 30/06/2011	Nombre au 01/01/2013	2013-2017 Nombre de produisants du projet **
N1 : Enseignants-chercheurs	15	13	7
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
N3 : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	1	0	0
N4 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0	0	
N5 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0		
N6 : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0		
N7 : Doctorants	16		
N8 : Thèses soutenues	11		
N9 : Nombre d'HDR soutenues	0		
N10 : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3	
TOTAL N1 à N7	32	13	7

* Si différent, indiquer entre parenthèses les ETP correspondants.

** Nombre de producteurs de la période [1^{er} janvier 2007-30 juin 2011] et qui seront présents en 2013-2017.

Définition et téléchargement des critères :

<http://www.aeres-evaluation.fr/Evaluation/Evaluation-des-unites-de-recherche/Principes-d-evaluation>.



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

L'équipe EMI est née d'une restructuration récente. Ainsi, les travaux publiés sont assez diversifiés. Néanmoins, deux axes principaux se dégagent : l'entrepreneuriat et la GRH en PME. Ils se rejoignent, dans la mesure où recherche en entrepreneuriat et recherche sur la PME partagent des objets, des méthodologies, des revues scientifiques et bien sûr des implications socio-économiques très contemporaines.

Enfin, les travaux de l'équipe cadrent avec deux des trois axes transversaux de l'unité, à savoir l'axe sur « compétences comportementales et management » et celui sur « innovation, territoires et dynamiques entrepreneuriales ». L'équipe EMI travaille par conséquent à la fois sur des thématiques qui lui sont propres et sur des thématiques qui sont partagées avec d'autres chercheurs de l'unité. Son insertion au sein du CERFIGE paraît très cohérente.

11 thèses ont été soutenues par des doctorants de l'équipe EMI. Cela représente près du tiers des thèses soutenues au sein du CERFIGE (11 sur 35). La production de l'équipe sur ce point est donc très bonne, d'autant plus que seuls 2 chercheurs (sur la période considérée) sont habilités à diriger des recherches, sur 22 pour l'ensemble du laboratoire ! Le ratio est donc très élevé comparativement au reste des équipes et dénote un dynamisme et une capacité forte à encadrer des doctorants.

En revanche, sur la période considérée, aucune habilitation à diriger des recherches n'a été soutenue.

Les publications dans des revues à comité de lecture répertoriées par l'AERES sont au nombre de 23. 4 chercheurs ont publié dans au moins 2 revues répertoriées par l'AERES, 6 chercheurs dans seulement une de ces revues. 2 chercheurs comptabilisent plus de la moitié de ces 23 publications (13). 7 publications l'ont été dans des revues étrangères, dont 5 publications dans des revues anglophones. Au delà de ces publications, beaucoup d'autres ont été réalisées : 19 publications dans d'autres revues sur 85 pour le laboratoire dans son ensemble ; 41 participations à des ouvrages scientifiques sur 143 pour le laboratoire ; 97 communications dans des congrès internationaux sur 295 ; 55 dans d'autres congrès sur 125. Tous les membres de l'équipe ont ainsi plusieurs publications ou communications à leur actif.

Les publications sont souvent co-écrites, ce qui atteste une très bonne capacité à développer des projets collectifs de recherche. Les thématiques sont riches ; certaines comportent des apports épistémologiques ou méthodologiques qui contribuent à interroger les travaux habituellement publiés dans le champ de l'entrepreneuriat.

Appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement :

L'équipe entretient de nombreuses collaborations avec des partenaires nationaux et internationaux (Maison de l'Entrepreneuriat, Incubateur, Fondation, Chambre des métiers, Organisations professionnelles de l'Artisanat...). Elle est un élément moteur de plusieurs projets : création du Pôle Entrepreneuriat des Etudiants de Lorraine, animation de la Maison de l'Entrepreneuriat, création d'une chaire « Entreprendre », projet de création d'une chaire « Artisanat » grâce à ses relations avec les Chambres des métiers de Lorraine, missions dans des universités étrangères, animations de séminaires, d'ateliers, organisation de colloques avec d'autres équipes...

Ces relations sont inscrites dans la durée et la diversité. L'équipe développe des coopérations inter-institutionnelles (pour certaines avec l'étranger) ou publique-privée, ce qui témoigne d'une belle capacité à s'inscrire à la fois dans son environnement de proximité (les acteurs locaux) et de recherche (universités étrangères), tout en bénéficiant de moyens pour mener à bien ses projets.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe de recherche :

Deux prix de thèses ont été décernés sur la période évaluée. Deux chaires sur les quatre obtenues par le laboratoire sont dirigées par des membres de l'équipe et portent bien sûr sur des problématiques qui entrent dans son champ.

L'équipe EMI a attiré 16 doctorants, sur les 46 du laboratoire, soit près du tiers - chiffre conforme au *ratio* de thèses soutenues. Certains de ces doctorants sont originaires du Maghreb ou du Mexique, ce qui traduit une capacité attractive certaine, de nouvelles pistes de recherche et des collaborations internationales à venir.

Certains membres participent activement à des collaborations avec des institutions étrangères, au Maroc et au Québec.



Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet à 5 ans est décliné en deux axes, chacun comprenant 3 projets de recherche. Le premier axe porte sur l'entrepreneuriat, le dirigeant de PME et l'innovation. Le projet relatif à l'entrepreneuriat s'inscrit dans des thématiques pertinentes dans ce champ, à en juger par la production de travaux qui en relèvent : les différentes formes que prend l'entrepreneuriat, entendu comme processus. Le deuxième projet porte sur le dirigeant de TPE. Le troisième traite de la capacité à innover des PME.

Le second axe de recherche, intitulé « Manager, Leadership et Innovation », se décline en un projet sur l'intrapreneuriat et l'identité professionnelle (le manager intrapreneur et sa place dans l'entreprise), sur le stress au travail du manager (et non pas simplement du salarié en général) et enfin sur le lien entre RSE et éthique du manager (transcription par le manager des problématiques de RSE de son entreprise).

Les projets présentés s'inscrivent globalement dans les travaux menés jusqu'à présent par les membres de l'équipe, tout en esquissant de nouvelles pistes d'études. Traiter le manager comme un « intrapreneur » peut paraître *a priori* antinomique. L'étude du stress au travail centrée sur le manager s'inscrit dans une certaine actualité à en juger certains faits divers récents et celle-ci appelle donc un éclairage plus scientifique que journalistique.

Conclusion :

L'équipe EMI est dynamique avec un bel ancrage dans son environnement local, national et international. Elle a un bon rayonnement dans son champ de recherche et présente une visibilité incontestable.

Elle est très présente dans les revues et congrès consacrés à l'entrepreneuriat. Elle démontre un réel ancrage disciplinaire et les thématiques qu'elle développe sont riches et variées. Par ailleurs, elle est attractive, à en juger par le nombre de doctorants. Elle a donc l'opportunité de s'agrandir, de se renouveler aussi et de s'internationaliser plus encore. Ses membres sont relativement jeunes et paraissent très impliqués dans leur rôle de chercheur, malgré l'accomplissement d'importantes missions administratives, institutionnelles et pédagogiques.

Le point principal à améliorer impérativement concerne l'habilitation à diriger des recherches : il n'y a aucune soutenance sur la période évaluée. Il faudrait, pour répartir l'encadrement des doctorants, augmenter le nombre d'enseignants-chercheurs HDR, afin d'éviter une saturation des titulaires de HDR, voire un épuisement... Cette augmentation devrait aussi avoir un effet sur la variété des thématiques.

Une clarification semble par ailleurs nécessaire en ce qui concerne certains projets de recherche. En effet, le projet sur le stress au travail ou celui sur la RSE et l'éthique du manager ne semblent pas nettement inscrits dans le champ de la TPE / PME et paraissent alors plutôt correspondre à des projets de recherche d'une équipe travaillant plus spécifiquement dans le domaine de la GRH.

Enfin, l'équipe, puisqu'elle en a le potentiel, devrait continuer à développer des partenariats de recherche avec des laboratoires étrangers.

Il conviendrait donc que l'unité fournisse à sa tutelle les arguments lui permettant de la renforcer avec des enseignants-chercheurs HDR, en incitant les maîtres de conférences à passer l'HDR ou le concours de l'agrégation du supérieur, ou en recrutant de tels profils.

Il faudrait aussi encourager à la publication dans des revues référencées, afin que l'unité ne soit pas tributaire d'un petit nombre de chercheurs inscrits dans cette logique, en mettant en place par exemple des modes de coopération, de parrainage : l'équipe EMI semble capable de le faire puisqu'elle possède une capacité remarquable à développer des projets (chaires, partenariats étrangers, articles coécrits).



Équipe 4 : Finance Comptabilité Contrôle (FCC)

Nom du responsable : M. Jean-Noël Orv

Effectifs

Effectifs	Nombre au 30/06/2011	Nombre au 01/01/2013	2013-2017 Nombre de produisants du projet **
N1 : Enseignants-chercheurs	16	16	6
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
N3 : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	3	3	1
N4 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0	0	
N5 : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0		
N6 : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0		
N7 : Doctorants	19		
N8 : Thèses soutenues	11		
N9 : Nombre d'HDR soutenues	2		
N10 : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	7	7	
TOTAL N1 à N7	38	19	7

* Si différent, indiquer entre parenthèses les ETP correspondants.

** Nombre de producteurs de la période [1^{er} janvier 2007-30 juin 2011] et qui seront présents en 2013-2017.

Définition et téléchargement des critères :

<http://www.aeres-evaluation.fr/Evaluation/Evaluation-des-unites-de-recherche/Principes-d-evaluation>.



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

L'équipe Finance Comptabilité Contrôle (FCC) est composée de 19 chercheurs et enseignants-chercheurs, soit 28 % des effectifs des mêmes catégories pour l'ensemble du CEREFIGE. Elle compte 6 chercheurs producteurs.

Les activités de cette équipe s'articulent autour de deux programmes : l'un consacré à l'industrie bancaire et financière, l'autre à l'ingénierie et aux stratégies financières. En ce qui concerne le premier programme, il regroupe lui-même deux thématiques, l'une centrée sur les groupes bancaires coopératifs français, l'autre sur l'industrie des fonds d'investissement. Le second programme est plus hétéroclite et mêle des thématiques aussi diverses que le contenu informationnel des décisions des agences de notation (une thématique dont on ne peut que souligner l'actualité et la pertinence), le financement des entreprises innovantes, le contrôle de gestion au sens le plus large (y compris dans la sphère des organisations publiques) et enfin la micro-finance.

Quant à la contribution à la production scientifique globale du CEREFIGE sur la période d'évaluation, l'équipe est à l'origine de 23 % (24/105) des articles à comité de lecture et de 24 % (70/295) des communications avec actes dans un congrès international. La quantité et la qualité des publications varient assez sensiblement selon les thématiques. Les trois premières thématiques du second programme de recherche ont ainsi débouché sur la publication de plusieurs articles dans des revues référencées par l'AERES. Il n'en va pas de même de la dernière. D'une manière générale, un effort devrait sans doute être fourni pour améliorer le taux de transformation des communications acceptées dans des congrès internationaux en publications dans des revues scientifiques internationales. Celles-ci sont presque totalement absentes de la liste de publications des chercheurs de l'équipe FCC.

Appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement :

A l'image du CEREFIGE dans son ensemble, l'équipe témoigne de sa capacité à obtenir des financements externes. Sept contrats de recherche ont ainsi été négociés auprès de la région Lorraine et l'un des membres de l'équipe participe à un contrat ANR porté par un collègue de l'université Paris 1. Avec la région Lorraine, l'obtention de trois nouveaux contrats en 2011 témoigne de la pérennité des relations contractuelles que l'équipe a su nouer.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe de recherche :

Les invitations de chercheurs du CEREFIGE dans des universités étrangères semblent concentrées sur un petit nombre de membres de l'unité dont sont absents les membres de l'équipe FCC à une exception près. En sens inverse, les professeurs invités au CEREFIGE semblent peu associés à des productions des membres de l'équipe FCC, là encore à une exception près, mais sans doute faudra-t-il un peu de temps avant que des collaborations nouées avec des professeurs visitants puissent se traduire par des publications internationales.

En dehors des échanges de professeurs, les membres de l'équipe FCC travaillent avec des unités de recherche étrangères, notamment à l'université de Luxembourg, mais aussi avec le GIREF (« Groupe interdisciplinaire de recherche en éthique financière ») de l'UQAM (Université du Québec à Montréal). Un projet de recherche a été monté avec un chercheur d'une université slovaque. Des relations sont également nouées avec des universités tunisiennes, impliquant des co-tutelles de thèses, ainsi qu'avec des universités africaines, opérant un transfert de compétences en matière d'encadrement et d'animation d'écoles doctorales vers ces institutions. Il conviendrait sans doute d'intensifier et de diversifier les relations avec des laboratoires étrangers.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet formulé par l'équipe FCC s'inscrit dans la continuité des thématiques existantes. Trois programmes ont été tracés autour de la finance stratégique et organisationnelle (incluant les recherches en contrôle de gestion), de la gestion d'actifs et du rôle et de l'impact de l'information financière. Compte tenu de l'expérience acquise et des investissements déjà réalisés dans ces domaines par les membres de l'équipe, ces choix semblent peu risqués et leur faisabilité est crédible. Il s'agit cependant d'un programme assez ambitieux qui ne pourra être rempli que si des moyens suffisants sont affectés par l'université au CEREFIGE.



Conclusion :

Globalement, l'équipe FCC comporte un noyau de chercheurs producteurs, actifs et bien insérés dans leur environnement économique local. Ces chercheurs travaillent sur des thématiques pertinentes et le projet à cinq ans de l'équipe capitalise les acquis des années antérieures, ce qui semble une stratégie raisonnable. Il reste que le taux de producteurs est faible et que l'ouverture à l'international des membres de l'équipe demeure modeste. Il conviendrait de poursuivre l'effort d'accroissement du taux de producteurs au sein de l'équipe de même que le mouvement d'internationalisation amorcé au cours de la période sous revue.



5 • Notation

À l'issue des visites de la campagne d'évaluation 2011-2012, les présidents des comités d'experts, réunis par groupes disciplinaires, ont procédé à la notation des unités de recherche relevant de leur groupe (et, le cas échéant, des équipes internes de ces unités). Cette notation (A+, A, B, C) a porté sur chacun des quatre critères définis par l'AERES. Elle a été accompagnée d'une appréciation d'ensemble.

Dans le cadre de cette notation, l'unité de recherche concernée par ce rapport (et, le cas échéant ses équipes internes) a (ont) obtenu l'appréciation d'ensemble et les notes suivantes :

Appréciation d'ensemble de l'unité Centre européen de recherche en économie financière et gestion des entreprises :

Unité dont la production et le projet sont très bons. L'organisation et l'animation sont excellentes. Le rayonnement est bon, mais peut être amélioré.

Tableau de notation :

C1	C2	C3	C4
Qualité scientifique et production.	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement.	Gouvernance et vie du laboratoire.	Stratégie et projet scientifique.
A	B	A+	A



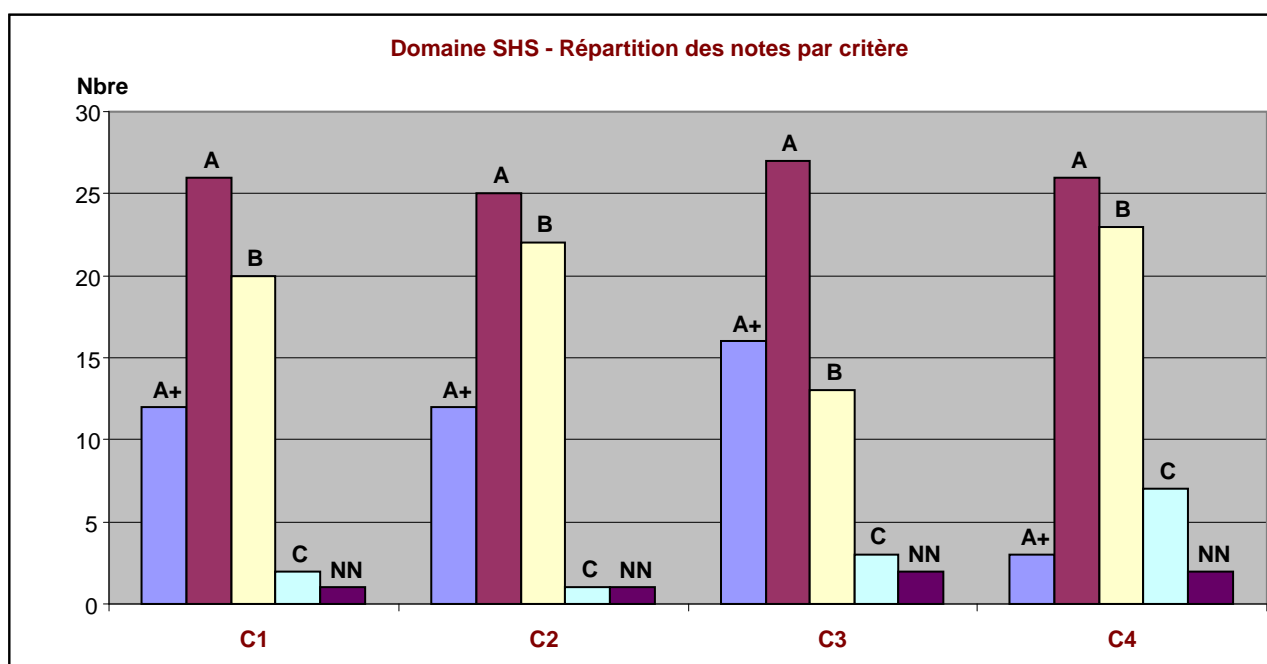
6 • Statistiques par domaine : SHS au 10/05/2012

Notes

Critères	C1	C2	C3	C4
	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Gouvernance et vie du laboratoire	Stratégie et projet scientifique
A+	12	12	16	3
A	26	25	27	26
B	20	22	13	23
C	2	1	3	7
Non noté	1	1	2	2

Pourcentages

Critères	C1	C2	C3	C4
	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Gouvernance et vie du laboratoire	Stratégie et projet scientifique
A+	20%	20%	26%	5%
A	43%	41%	44%	43%
B	33%	36%	21%	38%
C	3%	2%	5%	11%
Non noté	2%	2%	3%	3%





7 • Observations générales des tutelles

L'Administrateur Provisoire
Jean-Pierre Finance

à

Monsieur Pierre GLAUDES
Directeur de la section des unités de l'AERES
20 rue Vivienne
75002 PARIS

Objet : rapport d'évaluation de l'EA CEREFIGE
Référence du document : C2013-EV-0542493S-S2PUR130004801-RT

Monsieur le Directeur,

Vous m'avez transmis le 6 avril dernier le rapport d'évaluation de l'EA « Centre Européen de Recherche en Economie Financière et Gestion des Entreprises (CEREFIGE) » et je vous en remercie.

Je vous prie de trouver ci-dessous les éléments de réponse de Monsieur P. Laroche, directeur de l'unité.

En tant que tutelle du laboratoire nous n'avons pas de remarque particulière à émettre sur le rapport du Comité d'évaluation. Nous prenons bonne note de ses recommandations qui nous semblent tout à fait recevables à ce jour.

Je vous prie d'agréer, cher collègue, l'expression de mes sentiments distingués.

L'Administrateur Provisoire



Jean-Pierre Finance

Monsieur Pierre GLAUDES
Directeur de la section des Unités de
Recherche AERES

*Objet : Rapport préliminaire du comité de visite AERES – Unité de recherche
CEREFIGE*

Monsieur le Directeur,

Je voudrais tout d'abord remercier les membres du comité de visite pour l'important travail d'évaluation réalisé et pour les remarques constructives qu'ils ont formulées dans leur rapport. Je suis ravi de constater que le comité d'experts a pris note des efforts réalisés par le laboratoire pour mettre en œuvre les recommandations du précédent comité de visite et qu'il a apprécié la « dynamique ascendante » du CEREFIGE depuis 2008. Je reçois cette évaluation comme globalement très encourageante pour le laboratoire et je prends bonne note des recommandations émises dans le rapport. Cela étant dit, je souhaiterais apporter quelques éclaircissements et précisions au rapport des experts.

Comme l'a indiqué le comité de visite, un point d'amélioration possible du laboratoire réside dans l'augmentation du nombre de HDR. Depuis la rédaction du rapport, un enseignant-chercheur du CEREFIGE a obtenu l'agrégation interne en sciences de gestion (il a même terminé major du second concours national d'agrégation cette année) et va venir renforcer l'équipe « marketing » qui avait connu le départ en retraite de deux professeurs des Universités au cours du dernier quadriennal. Par ailleurs, au moins quatre membres du laboratoire vont déposer un dossier d'inscription au prochain concours de l'agrégation externe en sciences de gestion (2012-2013) laissant présager un renforcement de l'encadrement à court terme au sein du laboratoire (l'Université de Lorraine dispose en effet de trois postes de professeurs en sciences de gestion vacants dont au moins deux devraient faire l'objet d'une publication à l'agrégation externe l'an prochain). Enfin, un poste de professeur en sciences de gestion publié à la « voie longue » (Art. 46.3) doit être pourvu dès la rentrée prochaine au sein de l'Université de Lorraine.

Les experts ont également souligné les efforts réalisés par le laboratoire pour accroître la quantité et la qualité des publications de ses membres tout en indiquant que « *la production scientifique gagnerait à être augmentée dans des revues internationales classées de rang supérieur (...)* ». La direction du laboratoire a, de ce point de vue, une position très claire qu'elle entend poursuivre au cours du prochain quinquennal : faire en sorte de soutenir les membres du laboratoire pour investir des revues internationales de premier plan, tout en ne négligeant pas non plus d'autres types de valorisation de la recherche. En effet, en termes de diffusion et de valorisation des connaissances produites, nos efforts doivent se concentrer



non seulement sur la production d'articles dans les meilleures revues académiques françaises et anglo-saxonnes mais également vers la production d'ouvrages à destination d'un public plus large. L'objectif du laboratoire est clairement de diffuser les travaux de recherche de ses membres sur différents supports, dans différentes langues et pour différents publics. La « course aux étoiles » associée aux publications dans les revues anglo-saxonnes ne doit pas faire oublier que nos recherches doivent aussi être connectées à la pédagogie, avoir une utilité managériale et contribuer au débat public. La prééminence d'un modèle de publication anglo-saxonne – de plus en plus décriée au sein de la communauté académique française – ne doit pas nous faire perdre de vue les dimensions pédagogique et pragmatique de nos recherches.

A propos de pédagogie et plus particulièrement d'articulation entre le doctorat et les Masters, nous avons récemment travaillé à la construction de nouvelles maquettes pédagogiques visant à proposer dès le Master 1 des Unités d'Enseignements orientées « recherche » afin d'attirer beaucoup plus tôt les meilleurs étudiants et les plus motivés vers les formations par et à la recherche. Gageons que ce type d'initiative permettra d'attirer davantage d'étudiants vers la formation doctorale et ainsi d'accroître notre vivier de doctorants.

Enfin, le laboratoire est effectivement bien inséré dans son environnement socio-économique. A titre illustratif, l'équipe « marketing » dont il est fait état de son faible ancrage local comparé aux autres équipes du CEREFIGE, vient d'obtenir deux financements Université/Région pour des projets de recherche fortement ancrés localement. En particulier, l'un des projets s'intéresse à l'usage des TIC par la population lorraine dans le cadre d'une analyse des dynamiques d'appropriation de compétences et de consommation/production. Au-delà de ce rayonnement régional, le laboratoire a acquis une certaine expérience dans le développement d'échanges et de collaborations scientifiques au niveau national et international ces dernières années. Ces échanges et collaborations contribuent à renforcer la visibilité de nos travaux scientifiques et à envisager des projets de recherche de plus grande envergure à l'avenir.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma haute considération.

Patrice LAROCHE

Professeur des Universités
Membre de l'Institut Universitaire de France
Directeur du CEREFIGE